



PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI

Rozsah

Dokument je určený zamestnancom Spoločnosti a verejnosti.

Účel

Tento dokument popisuje hodnotu rodovej rovnosti v oblasti vedy, výskumu a informačných technológií a reflektuje fungovanie M2M Solutions ako moderne zmysľajúcej spoločnosti.

Status: Schválený
DocID: SME-P_HR-5/2022-1
Verzia: 2.0
Dôvernosť: Verejný
Vydané: 16.7.2025

Podpis:

Vlastník:	Simona Burgelová
Autor:	Simona Burgelová
Schvaľovateľ:	Martin Jančo

História zmien

História revízií				
Verzia	Status	Dátum	Meno	Zoznam zmien
0.1	Návrh	29.4.2022	Alžbeta Bartová	Vytvorenie dokumentu
0.2	Koncept	29.5.2022	Vladimír Pšenák	Recenzia dokumentu
1.1	Aktualizácia	31.3.2025	Simona Burgelová	Aktualizácia všetkých grafov.
1.2	Aktualizácia	30.06.2025	Simona Burgelová	Aktualizácia dokumentu a grafov
2.0	Schválený	16.07.2025	Ľubomíra Hrabovská	Vydanie schválenej verzie



Obsah

1	Úvodné ustanovenia.....	5
1.1	Účel vydania smernice.....	5
1.2	Vymedzenie pojmov a skratiek	5
2	Obsah smernice	6
2.1	Analýza súčasnej situácie.....	6
2.2	Zadefinované ciele a akčný plán.....	8
2.2.1	Ciele	8
2.2.2	Akčný plán.....	8
3	Záverečné ustanovenia	10



Zoznam obrázkov

Obrázok 1 Zastúpenie žien a mužov v spoločnosti	6
Obrázok 2 Zastúpenie žien a mužov na riadiacich pozíciách	6
Obrázok 3 Zastúpenie žien a mužov na vedúcich technických pozíciách	7
Obrázok 4 Zastúpenie žien a mužov v technickej časti spoločnosti	7
Obrázok 5 Zastúpenie žien a mužov v administratívnej časti spoločnosti	7
Obrázok 6 Porovnanie počtu uchádzačov vs uchádzačiek na pracovné pozície v technickej oblasti	8

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1 Vysvetlenie definícií	5
Tabuľka 2 Vysvetlenie skratiek	5
Tabuľka 3 Zosúladzovanie pracovného a súkromného života	9
Tabuľka 4 Zastúpenie žien a mužov v oblasti riadenia a rozhodovania	9
Tabuľka 5 Rovnosť žien a mužov v procese náboru a kariérneho rastu	9
Tabuľka 6 Podpora rodovej rovnosti v oblasti vedy a výskumu	10
Tabuľka 7 Podpora pracovného prostredia bez rodovo podmieneného násillia	10



1 Úvodné ustanovenia

1.1 Účel vydania smernice

Plán rodovej rovnosti spoločnosti M2M Solutions je reakciou na prirodzený vývoj strategického smerovania európskeho výskumného priestoru, ktorého sme súčasťou. Rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou hodnotou Európskej únie, ktorá je zakotvená v európskych zmluvách. Zároveň je súčasťou DNA našej spoločnosti.

1.2 Vymedzenie pojmov a skratiek

Tabuľka 1 Vysvetlenie definícií

Názov	Definícia
Rodová rovnosť	Spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi

Tabuľka 2 Vysvetlenie skratiek

Skratka	Celý názov
DNA	Súbor hodnôt, pravidiel a správania spoločnosti



2 Obsah smernice

Rodová rovnosť je jednou z kľúčových hodnôt Európskej únie. Pomáha zohľadňovať rôznorodé pohľady a prístupy, využíva potenciál celého tímu a je zároveň prevenciou mrhania a odchodu talentov. Aj napriek čoraz väčšiemu počtu žien zastúpených v oblasti Vedy a výskumu a v oblasti Informačných technológií, je v týchto oblastiach všeobecne cítiť malé zastúpenie žien najmä, no nielen, na vyšších pracovných pozíciách, riadiacich pozíciách alebo vo vyšších kvalifikačných stupňoch.

2.1 Analýza súčasnej situácie

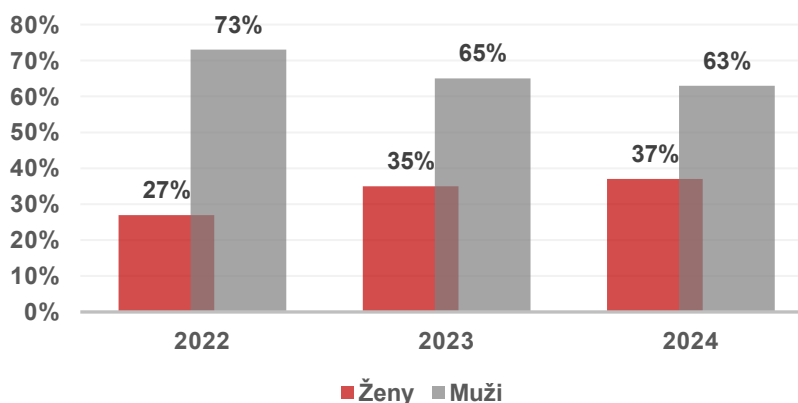
Príprave Plánu rodovej rovnosti predchádzala Rodová analýza zameraná na koncentráciu a pracovné podmienky mužov a žien v našej spoločnosti. Získané indikátory budeme monitorovať a pravidelne raz ročne vyhodnocovať.

V analýze sme sa zamerali na nasledovné témy:

- Koncentráciu žien a mužov na rôznych úrovniach spoločnosti
- Koncentráciu žien a mužov v rôznych sektoroch spoločnosti
- Oblasť náboru zamestnancov a pracovných podmienok

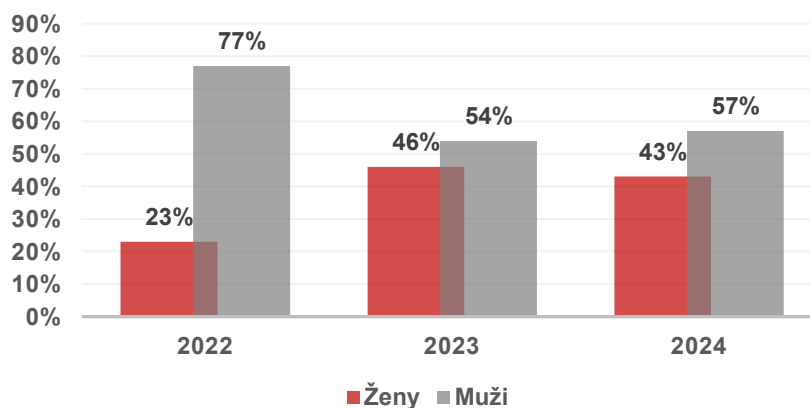
Koncentrácia žien a mužov na rôznych úrovniach v spoločnosti

1. Zastúpenie žien a mužov v spoločnosti



Obrázok 1 Zastúpenie žien a mužov v spoločnosti

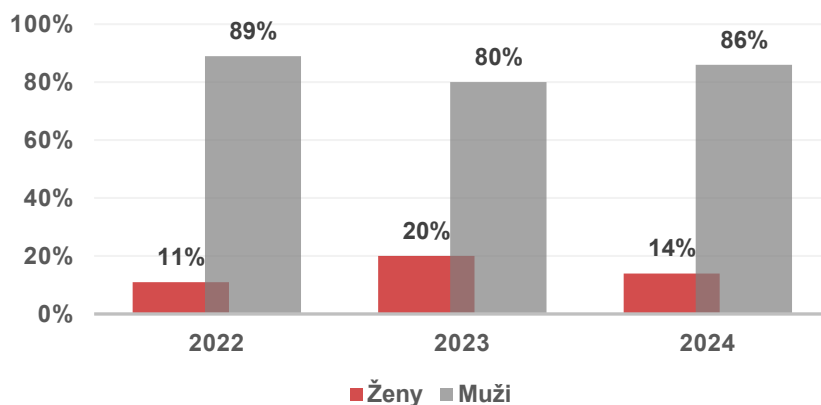
2. Zastúpenie žien a mužov na riadiacich pozíciách



Obrázok 2 Zastúpenie žien a mužov na riadiacich pozíciách



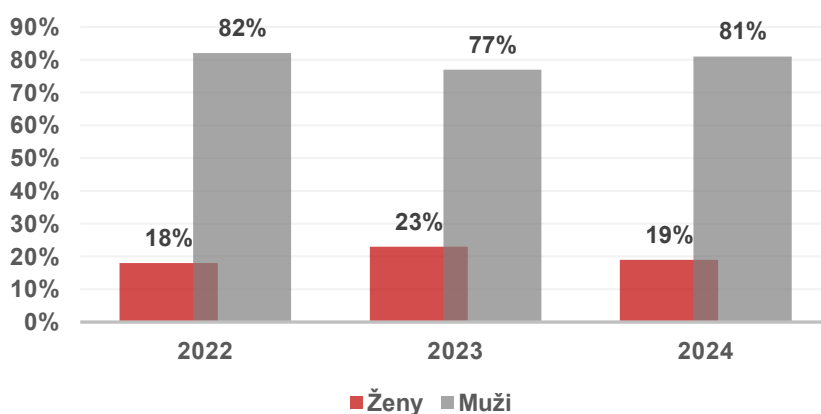
3. Zastúpenie žien a mužov na vedúcich technických pozíciách



Obrázok 3 Zastúpenie žien a mužov na vedúcich technických pozíciách

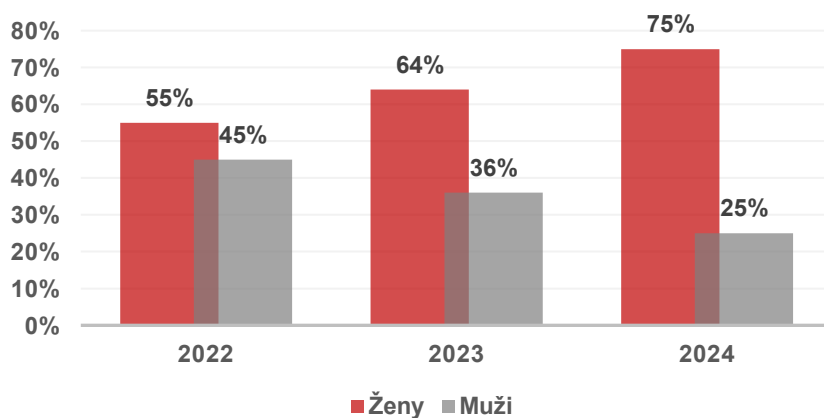
Koncentrácia žien a mužov v rôznych sektoroch spoločnosti

1. Zastúpenie žien a mužov v technickej časti spoločnosti



Obrázok 4 Zastúpenie žien a mužov v technickej časti spoločnosti

2. Zastúpenie žien a mužov v administratívnej časti spoločnosti

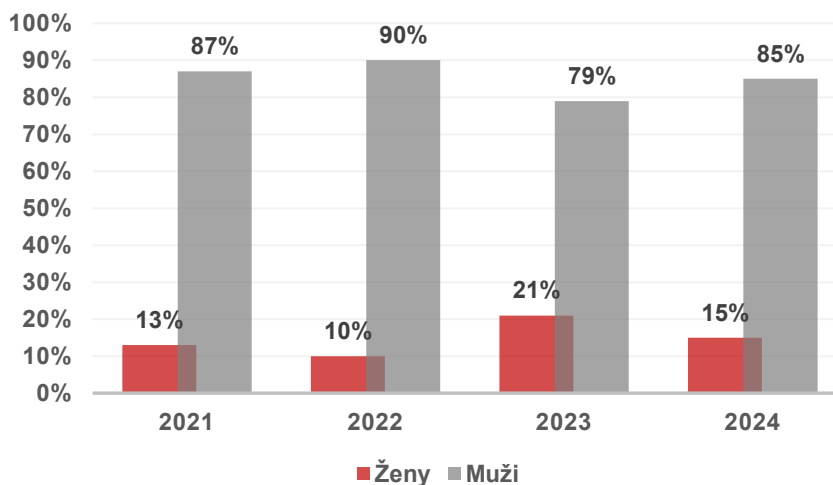


Obrázok 5 Zastúpenie žien a mužov v administratívnej časti spoločnosti



Oblasť náboru zamestnancov a pracovných podmienok

1. Porovnanie počtu uchádzačov vs uchádzačiek na pracovné pozície v technickej oblasti



Obrázok 6 Porovnanie počtu uchádzačov vs uchádzačiek na pracovné pozície v technickej oblasti

2.2 Zadefinované ciele a akčný plán

Po zohľadnení dát získaných z rodovej analýzy si naša spoločnosť určila 5 cieľov, ktoré sú zamerané na:

- prehlbovanie fungujúcich nastavení v našej spoločnosti,
- odstránenie zistených nerovností,
- preventívne hľadisko do budúcnosti.

Kľúčovou súčasťou realizácie aktivít zameraných na podporu rodovej rovnosti je vzdelávanie.

2.2.1 Ciele

- 2.2.2.1 Aktívna podpora zosúladovania pracovného a súkromného života
- 2.2.2.2 Podpora rovnomerného zastúpenia žien a mužov v oblasti riadenia a rozhodovania
- 2.2.2.3 Podpora rovnosti mužov a žien v procese náboru nových zamestnancov a kariérneho rastu
- 2.2.2.4 Začleňovanie žien a podpora rodovej rovnosti v oblasti Vedy a výskumu
- 2.2.2.5 Podpora pracovného prostredia bez rodovo podmieneného násillia a sexuálneho obťažovania

2.2.2 Akčný plán

2.2.2.1 AKTÍVNA PODPORA ZOSÚLAĐOVANIA PRACOVNÉHO A SÚKROMNÉHO ŽIVOTA

V našej Spoločnosti vládne rešpektujúca, otvorená a srdečná organizačná kultúra bez rodových predsudkov. Zosúladovanie pracovného a súkromného života je dlhodobou súčasťou fungovania našej Spoločnosti.



Tabuľka 3 Zosúladovanie pracovného a súkromného života

Oblasť	Aktivity	Stav
Podpora zamestnancov v nástupe na rodičovskú dovolenku	Rodičovské dovolenky pre matky a otcov	Implementované
	Flexibilné úpravy pracovného času	Implementované
Integrácia zamestnancov po kariérnej prestávke (po návrate z rodičovskej dovolenky)	Mentoring a podpora	Implementované
	Zmena pracovného úväzku	Implementované

2.2.2.2 PODPORA ROVNOMERNÉHO ZASTÚPENIA ŽIEN A MUŽOV V OBLASTI RIADENIA A ROZHODOVANIA

Pre našu Spoločnosť je každý názor rovnako dôležitý. Uvedomujeme si, že rovnomerné zastúpenie žien a mužov prináša veľa výhod, napríklad rôzne pohľady na rôzne témy.

Tabuľka 4 Zastúpenie žien a mužov v oblasti riadenia a rozhodovania

Oblasť	Aktivity	Stav
Aktívne vyhľadávanie žien	Spolupráca s vysokými školami a organizáciami združujúcimi vedeckých a technických pracovníkov ohľadne identifikovania a nominovania kandidátiek a ich priame oslovenie	Zapracovať
	Kontakty a odporúčania získavané od žien	Zapracovať
Podpora ženám v rozvoji	Zabezpečenie rodovo vyvážených rozvojových programov, ktoré pomôžu zlepšiť leadership schopnosti	Zapracovať
	Mentoringové programy	Zapracovať
	Vytváranie príležitostí	Zapracovať

2.2.2.3 PODPORA ROVNOSTI MUŽOV A ŽIEN V PROCESE NÁBORU NOVÝCH ZAMESTNANCOV A KARIÉRNEHO RASTU

V našej Spoločnosti pristupujeme rovnako ku každému uchádzačovi a uchádzačke. Je nastavený jednotný platový a kariérny systém, ktorý slúži pre hodnotenie mužov a žien bez rozdielu. Dlhodobo však sledujeme trend vyššieho záujmu mužov o technické pozície.

Tabuľka 5 Rovnosť žien a mužov v procese náboru a kariérneho rastu

Oblasť	Aktivity	Stav
Zverejňovanie pozícií	Zabezpečenie transparentnosti	Implementované
	Zverejňovanie každej pozície na kariérnej stránke spoločnosti	Implementované
	Používanie rodovo citlivého jazyka v inzerátoch a dokumentoch	Implementované
Zvyšovanie záujmu ženských uchádzačiek na pozície	Proaktívne identifikovanie žien v nedostatočne zastúpených odvetviach	Zapracovať
	Vytváranie programov na vzdelávanie žien na identifikované technické pracovné pozície	Zapracovať
Odstraňovanie platových nerovností z rodového hľadiska	Platová politika spoločnosti bez rodovej diskriminácie	Implementované



2.2.2.4 ZAČLEŇOVANIE ŽIEN A PODPORA RODOVEJ ROVNOSTI V OBLASTI VEDY A VÝSKUMU

V našej Spoločnosti pristupujeme rovnako ku každému zamestnancovi a tento cieľ silno nadväzuje na rodovú rovnosť v procese náboru zamestnancov.

Tabuľka 6 Podpora rodovej rovnosti v oblasti vedy a výskumu

Oblasť	Aktivity	Stav
Zapájanie žien do projektov v oblasti Vedy a výskumu	Používanie štandardizovaných anonymných CV vo výberovom konaní projektov	Implementované
	Dôraz na kvalitu výstupu nad kvantitou ukončených projektov	Implementované
	Vytváranie príležitostí zameraných na zvyšovanie kvalifikácie	Zapracovať

2.2.2.5 PODPORA PRACOVNÉHO PROSTREDIA BEZ RODOVO PODMIENENÉHO NÁSILIA A SEXUÁLNEHO OBŤAŽOVANIA

V našej Spoločnosti vládne vzájomný rešpekt a odsudzujeme akékoľvek násilné správanie.

Tabuľka 7 Podpora pracovného prostredia bez rodovo podmieneného násilia

Oblasť	Aktivity	Stav
Prevenia a riešenie rodovo podmieneného násilia a sexuálneho obťažovania	Vypracovanie dokumentu v oblasti prevencie a riešenia rodovo podmieneného násilia a sexuálneho obťažovania	Zapracovať

3 Záverečné ustanovenia

Plán rodovej rovnosti je oficiálnym dokumentom schváleným vedením spoločnosti M2M Solutions s účinnosťou 14 dní od dňa schválenia. Plán rodovej rovnosti je dynamický dokument pod správou personálneho oddelenia. Plán bude priebežne monitorovaný, vyhodnocovaný a následne môže dôjsť k jeho aktualizácii.

